

TEKSTIMUUTOKSET KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

Uudet tekstit/tekstin kohdat ovat *kursivoituna*.

3 § Työsopimus ja koeaika

...

3. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta.

Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.

8 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.

[Kaupan liiton kommentti: Tätä tekstimääräystä sovelletaan niihin työsuhteisiin, jotka ovat alkaneet 1.2.2018 tai sen jälkeen.]

6 § Työaika

Työajasta sopiminen

1. Työsopimuksessa sovitaan keskimääräisestä vähimmäisviikkotyöajasta.

Alle 37,5 tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaikaa pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaikaa vastaavaksi.

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä tarkastelevat toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuutta.

Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tätä pidemmästä, mutta enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä on sovittava (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti merkittävät poikkeamat työsopimustunteihin nähden. Mikäli tarkastelu johtaa työsopimustuntien korottamiseen, tämä toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Säännöllisen työajan järjestäminen viikon jaksossa

2. Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa.

Esimerkki 4.

Säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Varastotyöntekijän säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Tasoittumisjärjestelmä

3. Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

Työnantajan laatimaan työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään:

- tasoittumisjakson pituus,
- kokonaistyöaika sekä
- jakson alkamis- ja päättymispäivä.

Valmistellessaan tai aikoessaan muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää työnantajan on varattava luottamusmiehelle, tai jollei sellaista ole valittu, työntekijöille tilaisuus esittää mielipiteensä. Luonnokseen perehtymiseen on varattava riittävä aika.

Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää työnantaja ja luottamusmies selvittävät työaikasuunnittelun lähtökohtia sekä suhteutetun kuukausipalkan käyttömahdollisuuksia.

Työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista. Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työajan tasoittumisjärjestelmä annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen tasoittumisjakson alkamista.

Säännöllisen työajan järjestäminen tasoittumisjaksossa

4. Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

Säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 48 tuntia viikossa.

Käytettäessä tasoittumisjärjestelmää voi 3 viikon jaksossa olla enintään 9 kpl yli 8 tunnin työpäivää.

Säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Varastotyöntekijän säännöllinen työaika voi työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) olla enintään 12 tuntia vuorokaudessa. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

2-26 viikon tasoittumisjakso

5. Työnantaja laatii etukäteen 2-26 viikon pituisen työajan tasoittumisjakson, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin. (ks. myös varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

27-52 viikon tasoittumisjakso

6. 27-52 viikon tasoittumisjakson käyttämisestä tulee sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti).

Pidemmän tasoittumisjakson käyttämiselle tulee olla toimipaikan tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy, joka tulee käydä käyttöönnotosta sovittaessa käydä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa läpi.

Sopimus voidaan 23 §:stä poiketen solmia enintään 52 viikon määräajaksi. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista määräajan päätyttyä.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

Pidemmän tasoittumisjakson piiriin voivat kuulua toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, joiden keskimääräinen viikkotyöaika on vähintään 35 tuntia.

Työntekijöille on maksettava kuukausipalkka tai suhteutettua kuukausipalkkaa.

Kullekin neljän viikon jaksolle tulee sijoittaa vähintään 6 vapaapäivää.

Työntekijä ansaitsee kutakin 6 viikon jaksoa kohden 1 ylimääräisen vapaapäivän, joka ei lyhennä työaika.

Vapaat tulee antaa tasoittumisjakson aikana.

Vapaat tulee antaa muiden vapaiden yhteydessä, ellei työntekijän pyynnöstä kertaluontoisesti toisin sovita. Ylimääräinen vapaa merkitään työvuoroluetteloon ja se rinnastetaan työpäiväksi vuosilomaa ansaittaessa ja osakuukauden palkkaa maksettaessa.

Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakottavan ja ennalta arvaamattoman, työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.

Työntekijä voi irtisanoutua järjestelmästä 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen työterveyshuollon toteaman, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvän terveydellisen syyn perusteella. Työtuntien ylijäämä korvataan yksinkertaisella palkalla ja työtuntien alijäämää ei vähennetä.

Työvuoroluettelo

7. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon merkitään:

- työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen,
- päivittäiset lepoajat sekä
- tasoittumisjakson jäljellä oleva viikkojen ja työtuntien määrä sekä näistä laskettu keskimääräinen viikkotyöaika.

Työvuoroluetteloa laadittaessa on työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä *työvuorojen pituuden, työvuorojen sijoittelun, vapaapäivien ja vuosivapaiden antamisen suhteen.*

Työvuoroluetteloa laadittaessa vältetään epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja.

Työajan sijoittelun ja vapaapäivien tulisi vaihdella työntekijöiden kesken.

Työvuoron keston tulee olla vähintään 4 tuntia. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista.

Työvuorojen sijoituessa eri vuorokauden aikoihin on ne suositeltavaa suunnitella työaikaergonomisesti. Suositeltava työvuorojen kiertosuunta on aamu-, päivä-, ilt- ja yövuoro.

Vapaapäiviä edeltävä työvuoro suositellaan järjestettäväksi aamuvuoroksi ja vapaapäiviä seuraava vuoro iltavuoroksi, jos vapaapäiviä on enemmän kuin 1.

Työvuoroluetteloa voidaan muuttaa työaikalain mukaan.

Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Työpaikkakohtaisesti sopien 23 §:n mukaisesti työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään 1 viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, sovitaan asiasta hänen kanssaan. Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.

Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.

Esimerkki 5

...

Esimerkki 6

...

Työhönsidonnaisuusaika

8. Työhönsidonnaisuusaika vuorokaudessa on, ellei paikallisesti toisin sovita

- enintään 9 tuntia säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia tai lyhyempi
- enintään 10 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 8 tuntia
- enintään 11 tuntia säännöllisen työajan ollessa yli 9 tuntia.

Määräys koskee myyjää ja myymälätyöntekijää, huolto- ja liikenneasematyöntekijää sekä kioskimyyjää.

Vuorokausilepo

9. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.

Viikkolepo

10. Viikoittainen vapaa-aika saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet vapaa-ajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.

Yötyö

11. Yötyöstä on sovittava työntekijän kanssa (23 § mukaisesti). Mikäli työnantaja ei saa muutoin työvuoroa täytettyä, työnantajalla on oikeus työvuoron määräämiseen.

Yötyönä pidetään työvuoroa, josta vähintään 1,5 tuntia tehdään klo 23-06.

Yövuoro ei saa alkaa eikä päättyä klo 01-05 välillä, ellei yrityksen tavanomaiseen toimintaan liittyvä painava syy tätä edellytä.

Yövuoroja saa teettää enintään 5 peräkkäin. Sovittaessa yötyöstä työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia enintään 7 peräkkäisestä yövuorosta.

Vähintään 5 peräkkäisen yövuoron jälkeen tulee olla 2 vapaata. Yksittäisiä yövuoroja tulee pyrkiä välttämään.

Jatkuvasti yötyötä tekeväille työntekijälle on tehtävä terveystarkastukset työnantajan kustannuksella työtä aloitettaessa ja tämän jälkeen lainsäädännön edellyttämien määräajoin.

Mikäli yötyötä teetetään jatkuvasti osana työnantajan tavanomaista toimintaa, yötyön teettämisen periaatteet ja käytännöt on käsiteltävä osana työsuojelun yhteistoimintaa. Tässä yhteydessä on huomioitava erityisesti toimintatavat, joilla voidaan tukea terveyttä, työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Jos työtä tehdään klo 23-06 ja työntekijän työmatka paikkakunnalla tavalliset työmatkat huomioon ottaen edellyttää kuljetusta, mutta yleistä kulkuneuvoa ei työvuoron alkamis- tai päättymisajankohtana ole työntekijän käytettävissä eikä työntekijällä ole mahdollisuutta oman kulkuneuvon käyttöön, työnantajan on järjestettävä kuljetus.

Varallaolo ja hätätyö

12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.

Liukuva työaika

13. Liukuvasta työajasta sovitaan kulloinkin voimassa olevan työaikalain mukaisesti. Keskimääräinen säännöllinen työaika viikossa määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan.

Liukuvan työajan järjestelyn tarkoituksena on antaa työntekijälle itsenäinen päätösvalta päivittäisen työn alkamis- ja päättymisajankohdista.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä pyrittävä antamaan kertyneet säännöllisen työajan ylittymät kokonaisina vapaapäivinä.

Muut työaikajärjestelyt

14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:

- Arkipyhäjärjestelmä ja 38 tunnin viikkotyöaika (s. x)
- Vuosityöajan lyhennys (s. x)
- 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja vuosivapaa-
järjestelmä (s. x)
- 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä (s. x)
- Lisätyön tarjoaminen (s. x)
- Työaikapankki (s. x).

7 § Vapaat

...

Vuosivapaajärjestelmä

Vuosivapaan ansainta

...

Jokaista kertynyttä 220 tuntia kohden työntekijä ansaitsee vuosivapaita alla olevan taulukon mukaisesti:

Ker. t. m.	VV m.	VV t. m.
220	1	7,5
440	2	15
660	3	22,5
880	4	30
1100	5	37,5
1320	6	45
1540	7	52,5

Vuosivapaan vaikutus työaikaan ja vuosivapaan pituudesta toisin sopiminen

4.

Esimerkki 16.

[Seuraava tekstikohta poistuu:]

~~Työntekijän ansaittua kalenterivuodessa täydet 6,5 päivää vuosivapaata, tulee 6 päivää ylittävä vapaan osa (3 tuntia 45 minuuttia) antaa myös kokonaisena päivänä.~~

~~Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että työntekijän 6 päivää ylittävä vuosivapaan osa toteutetaan _____ esimerkiksi:-~~

~~lyhentämällä työpäivää tai työpäiviä ko. tunneilla (palkka maksetaan kuitenkin koko suunnitellulta työvuorolta) tai~~

~~maksamalla ko. tunnit 6. kohdan mukaisesti rahakorvauksena tai siirtämällä ko. tunnit työaikapankkiin.~~

Vapaapäivien sijoittelu

8.3. Aattovapaa

Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- uudenvuodenaattoa

...

9 § Lisä- ja ylityö

...

[Uusi otsikko] Lisätyön tarjoamisen periaatteiden käsittely

5. Työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaisen lisätyön tarjoamisen periaatteita käsitellään työpaikalla henkilöstöedustajien tai henkilöstön kanssa osana yhteistoimintaa.

11 § Työpalkat

Kielilisiä

9. Työntekijälle maksetaan kielilisiä:

- tavanomaisessa asiakaspalvelussa hänen joutuessa käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä tai
- muussa työtehtävässä työnantajan edellyttäessä hänen käyttävän lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä.

Kielilisiä on **3 %** taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan **2 %** suurempaa lisää.

Käytettäessä kielitaitoa vain osan vuotta (esim. turisticaika) maksetaan kielilisiä vain tältä ajalta.

[Kaupan liiton kommentti: Uusi kielilisäprosentti koskee niitä työsuhteita, jotka ovat alkaneet 1.4.2018 tai sen jälkeen. Vastaavasti uusi kielilisäprosentti koskee niitä työntekijöitä, joiden työsuhde on alkanut ennen 1.4.2018, mutta ovat kielilisän piirissä vasta 1.4.2018 tai sen jälkeen.]

16 § Sairastuminen

...

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

2. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta. Työntekijän on vaadittaessa esitettävä viipymättä lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys työkyvyttömyydestä.

Lääkärintodistus on haettava ensisijaisesti työterveyslääkäriltä tai muulta työnantajan nimeämältä lääkäriltä.

Terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan todistus katsotaan hyväksyttäväksi todistukseksi enintään 3 kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta jos:

- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa,
- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja työntekijä on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle ja
- kyseessä on tavanomainen infektiosairaus (esim. flunssa tai vatsatauti).
- Jos kyseessä on epidemiaksi todettu sairaus (esim. influenssa), sama terveydenhoitaja tai sairaanhoitaja voi tutkimuksensa perusteella antaa tarvittaessa uuden todistuksen enintään 3 kalenteripäiväksi kerrallaan.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, on työnantajalla oikeus vaatia lääkärintodistus työkyvyttömyydestä edellisen kappaleen estämättä.

Jos työnantajalla on perusteltu syy epäillä työntekijän työkyvyttömyyttä, työnantaja voi pyytää työntekijää hankkimaan palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä uuden lääkärintodistuksen nimeämältään lääkäriltä.

Työnantajan nimetessä lääkärin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimiskustannukset.

[uusi otsikko ja kohta 3] Menettely terveystodistuksen puuttuessa

3. Jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta saada lääkärin, terveyden- tai sairaanhoitajan todistusta terveystodistuksen puuttuessa (tämä on todettava ja tiedotettava etukäteen työpaikkakohtaisesti) iltaisin, öisin, viikonloppuisin tai pyhinä, on työntekijällä oikeus olla sairausajan palkkaa menettämättä pois omalla ilmoituksellaan enintään siihen saakka, kunnes palvelut ovat saatavilla.

Työnantajalla on oikeus vaatia ilmoitus ennen jokaista vuoroa sekä käyntiä lääkärillä tai terveyden- tai sairaanhoitajan luona heti, kun palvelut ovat saatavilla. Perustellusta syystä työnantaja voi evätä tämän käyttämättömyyden ja velvoittaa palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä työntekijää toimittamaan lääkärintodistuksen jo ensimmäisestä päivästä lukien.

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa työnantajalle viipymättä. Työntekijän laiminlyödessä välittömän ilmoittamisen tahallaan tai huolimattomuudesta palkanmaksuvelvollisuus alkaa ilmoittamisesta.

Omailmoitusmenettely

4. Alla oleva menettely ei koske yrityksissä ennen 1.2.2017 käyttöön otettuja omailmoitusjärjestelyjä.

...

Työskentely osittaisella työkyvyllä

5. Jos työntekijä ei ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön, voidaan hänen omaa tavanomaista työtään muokata tai keventää tai hän voi osallistua koulutukseen niin, että työskentely ei haittaa paranemista.

Työn keventämistä ja muokkaamista koskevat yleiset periaatteet ja ohjeistus tulee käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa (Työsuojelun yhteistoimintasopimus 2 §).

Työntekijä voi sairausloman sijaan tehdä myös muuta kuin tavanomaista työtään eli korvaavaa työtä. Korvaavan työn teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Korvaavan työn käyttöön ottamisesta, ohjeistuksesta ja tiedottamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies tai toissijaisesti työsuojeluvaltuutettu, tästä sovitaan hänen kanssaan.

Työskentely tai osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen sairausloman sijaan tulee aina perustua lääkärin arvioon jäljellä olevasta työkyvystä.

Ennen kevennetyn tai korvaavan työn käyttöön ottoa asia on käsiteltävä työpaikalla työsuojeluyhteistoiminnassa työntekijän turvallisuutta ja terveyttä koskevana aiheena. Käsiteltäviä aiheita ovat mm.:

- ns. tavanomaiset sairaudet (tyypillisesti esim. kuume, flunssa tai vatsataudit), joiden aikana työskentely ei ole mahdollista
- esimerkkitehtävät tai tehtävien muokkaukset, jotka mahdollistavat työskentelyn erityyppisistä terveysrajoituksista huolimatta.

Suunniteltaessa kevennettyä tai korvaavaa työtä työntekijällä on mahdollisuus käyttää avustajanaan työsuojeluvaltuutettua tai luottamusmiestä.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus pyynnöstä saada tiedot kevennetyn ja korvaavan työn käytöstä yrityksessä.

Palkanmaksu

6. ...

17§ Tilapäinen poissaolo

Äkillinen sairaus perheessä

...

2. Muulle kuin yksinhuoltajalle palkka maksetaan jos,

- toisella huoltajalla,
- huoltajan avio- tai avopuolisolla tai
- lapsen huoltajalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa,

ei ole ansiotyön työajan, työttömyysturvan aktiivisuusedellytyksen velvoittaman palkkatyön tai palveluksen, välimatkan (asuinpaikka), asevelvollisuuden tai siviilipalvelun suorittamisen tai kertausharjoitusten takia mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta. Esteestä on pyynnöstä annettava selvitys.

Tarvittaessa työntekijälle pyritään antamaan 3 kalenteripäivää pidempi palkaton poissaolo.

Kuolema ja hautajaiset

5. ...

Poissaolon kestäessä *lähiomaisen kuoleman johdosta* yli päivän työntekijän on annettava työnantajan pyynnöstä selvitys ajan tarpeesta. Lähiomaisen hautajaisista *johtuvasta, yli päivän kestävästä ajan tarpeesta* on annettava työnantajan pyynnöstä selvitys etukäteen.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

6. Työntekijä voi osallistua ansion alentumatta asevelvollisten kutsuntaan ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen. Lääkärintarkastukseen noudatetaan 18 §:n määräyksiä.

7. Työntekijälle maksetaan kertausharjoituspäiviltä palkan ja reserviläispalkan erotus. *Määräystä sovelletaan myös työntekijöihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan täydennyspalveluun.*

20 § Vuosiloma

...

Loma ja vapaapäivä

4. Loman alkamiseen vapaapäivänä tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaapäivänään.

Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta.

Vähintään 6 päivän loman päättyessä muuna arkipäivänä kuin lauantaina työntekijällä on tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Vähintään 6 päivän pituisen lakisääteisen vuosiloman

- alkaessa maanantaina on loman alkamista edeltävä sunnuntai vapaapäivä, *ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.*
- päättyessä lauantaina on loman päättymistä seuraava sunnuntai vapaapäivä, *ellei työntekijän aloitteesta kertaluonteisesti toisin sovita.*

23 § Työpaikkakohtainen sopiminen

1. Työpaikkakohtaisessa sopimisessa *sopijaosapuolia ovat:*

- *työnantaja ja luottamusmies,*
- *työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai*
- *työnantaja ja työntekijä,*
ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.

Työpaikkakohtainen sopimus:

- *on tehtävä kirjallisesti*
- *voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi*
- *toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla*
- *yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla*
- *sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.*

2. Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon, se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

3. Työpaikkakohtainen sopimus tehdään erillisenä asiakirjana, ei osana työsopimusta. Työpaikkakohtaisen sopimuksen irtisanominen ei johda työsopimuksen irtisanomiseen, vaan se on irtisanottavissa itsenäisenä sopimuksena.

[uusi 24 §] 24 § Paikallinen sopiminen

1. Tämän työehtosopimuksen nojalla tehdyt toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole toisin sovittu.

25 § Erinäiset määräykset

Noudatettavat sopimukset

1. Kaupan työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia sopimuksia:

- Luottamusmiessopimus (s. x)
- Koulutussopimus (s. x)
- Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä (s. x)
- Työpaikkaruokailua koskeva sopimus (s. x)
- Yhteistoimintasopimus (s. x)
- Työsuojelun yhteistoimintasopimus (s. x)
- Yleissopimus (s. x)

Tämän lisäksi noudatetaan:

- voimassa olevaa keskusjärjestöjen suositusta vuodelta 2015: Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla (s. x); ja
- liittojen laatimaa suositusta työpaikalla tapahtuvan oppimisen pelisäännöt (s. x).

Jäsenmaksuperintä

2. Työntekijän pyynnöstä työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne liiton pankkitilille.

Perinnässä noudatetaan työehtosopimuksen osana olevaa sopimusta ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä.

...

Perehdyttäminen

6. Henkilön, jonka tehtävänä on perehdyttää uusia työntekijöitä, harjoittelijoita tai *ammattillisen tutkinnon suorittajia* on oltava ennalta määrätty ja ammattitaitoinen. Tällaiselle henkilölle on varattava riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseksi.

Jos työpaikkaohjaajalle tai työntekijälle, joka osallistuu koulutuksen toteuttamiseen, maksetaan suorituspalkkaa tai vastaavaa palkan osaa, hänelle maksetaan edellä tarkoitettu palkan osa keskimääräisenä siltä ajalta, jolloin hän toimii työpaikkaohjaajana tai ohjaajana.

[Työehtosopimukseen lisätään D-kohdan jälkeen Suositukset-osio (Uusi E -osio)]

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pelisäännöt

Ammattillisen koulutuksen reformi lisää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi on tärkeää, että yritykset tarjoavat koulutussopimus- ja oppisopimuspaikkoja.

Työpaikalla keskustellaan yhdessä luottamusmiehen ja/tai henkilöstön kanssa koulutus- ja oppisopimukseen sovellettavista yleisistä periaatteista ja opiskelijoiden määrästä. Keskustelu voidaan toteuttaa esimerkiksi henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Työpaikkaohjaajan tulee olla ennalta määrätty, ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä. Työpaikkaohjaajaksi pyritään mahdollisuuksien mukaan nimeämään henkilö, joka on myös muuten soveltuva ohjaustehtävään. Ohjaajan tehtävistä sovitaan ohjaajan kanssa. Vastuullisen työpaikkaohjaajan ohella ohjaukseen osallistuu tarpeen mukaan myös muu työyhteisö.

Työpaikkaohjaajan tulee olla perehtynyt suoritettavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimukseen sekä arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin. Kun työpaikkaohjaajaksi nimetään henkilö, joka ei ole aiemmin toiminut ohjaajana kysymyksessä olevassa tutkinnossa, työnantaja varaa hänelle mahdollisuuden perehtyä työaikana edellä oleviin seikkoihin ohjaavan opettajan johdolla.

Liitot arvioivat sopimuskauden aikana työpaikalla tapahtuvan opiskelun esteitä ja kannustimia sekä työpaikkaohjaajien ja oppimisen toteuttamiseen osallistuvien työntekijöiden työskentelyolosuhteita ja resurssointia.

Työasut – myyjät

8. Työnantaja hankkii vakinaiselle myyjälle käyttökelpoisen työasun.

Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan sovita toisin.

Työasut – varastotyöntekijät

9. Työnantaja hankkii vakinaiselle varastotyöntekijälle suoja- tai työpuvun ja työkasineet.

Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan sovita toisin.

PÖYTÄKIRJAT

HUOLTO- JA LIIKENNEASEMATYÖNTEKIJÄT

3 § Palkat

...

Palkkaryhmät

2. Palkkaryhmät

...

Palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, mitä työtä työntekijä tekee pääosan työajastaan.

Huolto- ja liikenneasematyöntekijä kuuluu palkkaryhmään B1 hänen työskennellessä sellaisella huolto- tai liikenneasemalla, jossa on:

- vähintään 2000 artikkelin päivittäistavarakauppa tai
- sellainen kahvila/ravintola, jossa omassa keittiössä valmistetaan lounas- tai vastaavia ruoka-annoksia.

Muuten työntekijä kuuluu palkkaryhmään A, ellei häneen noudateta ravintolatyöntekijän määräyksiä.

Työntekijän tehdessä pääosan työajastaan avustavaa työtä hän kuuluu palkkaryhmään A.

Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijä

3. Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka tehtävät liittyvät pääasiallisesti huolto- ja liikenneasemalla toimivan *ravintolan työtehtäviin jossa*

- *ei anniskella lainkaan alkoholijuomia tai*
- *anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia tai*
- *anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia*

Ravintolassa jossa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia, työntekijä kuuluu palkkaryhmään B1.

Luvanhaltijan edustajan sijainen

4. Huolto- ja liikenneaseman ravintolatyöntekijälle, joka työskentelee työnantajan määräämänä *luvanhaltijan edustajan sijaisena yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia anniskelevassa anniskeluravintolassa*, maksetaan näiltä tunneilta palkkaliitteen mukainen tuntipalkka.

Työntekijän henkilökohtaisen palkan ollessa jo vähintään palkkaliitteen mukainen tuntipalkka, hänen palkkauksessaan ei tapahdu muutoksia.

Huolto- ja liikenneaseman ravintolaesimies

5. Huolto- ja liikenneasemalla työskentelevän ravintolaesimiehen sekä *alkoholilain edellyttämän ja työnantajan määräämän luvanhaltijan edustajan* palkka määräytyy palkkaliitteen mukaan.

4 § Lisät

...

Kielilisiä

4. Työntekijälle maksetaan kielilisiä:

- *tavanomaisessa asiakaspalvelussa hänen joutuessa käyttämään lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä tai*
- *muussa työtehtävissä työnantajan edellyttäessä hänen käyttävän lähes päivittäin useampaa kuin 1 kieltä.*

Kielilisiä on 3 % taulukkopalkasta / kieli.

Työnantajan edellyttäessä tavanomaista parempaa kielitaitoa maksetaan 2 % suurempaa lisää.

Käytettäessä kielitaitoa vain osan vuotta (esim. turistiaika) maksetaan kielilisiä vain tältä ajalta.

[Kaupan liiton kommentti: Uusi kielilisäprosentti koskee niitä työsuhteita, jotka ovat alkaneet 1.4.2018 tai sen jälkeen. Vastaavasti uusi kielilisäprosentti koskee niitä työntekijöitä, joiden työsuhde on alkanut ennen 1.4.2018, mutta ovat kielilisän piirissä vasta 1.4.2018 tai sen jälkeen.]

5 § Työasut

1. Työnantaja hankkii työntekijälle työasun.

2. Työnantaja huoltaa työasun, *ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan sovita toisin.*

3. Työnantaja hankkii huoltoasentajalle, autonpesijälle ja alustasuojajalle suojavaatteet ja –jalkineet.

SOMISTAJAT

3 § Työasut

1. Työnantaja hankkii vakinaiselle somistajalle käyttökelpoisen työasun.
2. Työnantaja huoltaa työasun, *ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan sovita toisin.*

TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT

ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ JA 38 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKA

Arkipyhäjärjestelmän käyttöönotto

1. Vuosivapaajärjestelmän sijaan voidaan yrityksessä tai sen osassa ottaa käyttöön arkipyhäjärjestelmä. Valittua järjestelmää ei voida vaihtaa kesken kalenterivuoden.

2. ...

3. Tämän pöytäkirjan arkipyhälyhennyksiä koskevat kohdat 6.-10. korvaavat työehtosopimuksen 7 §:n vuosivapaita koskevat kohdat 2.-7.

Arkipyhäviikon työajan lyhennys

4. ...

40 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKA, PEKKASPÄIVÄT JA ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ

Arkipyhäjärjestelmän käyttöönotto

1. Vuosivapaajärjestelmän sijaan voidaan yrityksessä tai sen osassa ottaa käyttöön 40 tunnin viikkotyöaika, pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä. Valittu järjestelmä koskee koko kalenterivuotta.

2.

3. Tämän pöytäkirjan arkipyhälyhennyksiä koskevat kohdat 11.–14. korvaavat työehtosopimuksen 7 §:n vuosivapaita koskevat kohdat 2.–7.

Pekkaspäivien ansainta

4. ...

LISÄTYÖN TARJOAMINEN

Liittyen työsopimuslain 2 luvun 5 §:n mukaiseen velvollisuuteen tarjota lisätyötä yrityksen työntekijöille, *liitot suosittelevat, että yrityksessä otetaan käyttöön lisätyön tarjoamiseen liittyvä järjestely.*

1. Yrityskohtaisen järjestelyn tavoitteena on tehostaa tilapäisen tai ennakoimattoman lisätyön kohdentumista yrityksen omalle henkilöstölle. *Tällaisella lisätyöllä tarkoitetaan sellaista tilapäistä työtä, jota voidaan suunnitella valmiiksi työvuoroluetteloon tai ennakoimatonta lisätyötä, jota ei ole voitu ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. Lisätyön tarjoamisessa hyödynnetään tyyppillisesti esimerkiksi digitaalisia kanavia.*

2. Yrityskohtaisella järjestelyllä sovitaan siitä, miten lisätyön tarjoaminen yrityksessä järjestetään.

3. Työvuoroluetteloon suunniteltujen tuntien ja ennakoimattomien lisätyötuntien yhteismäärä on enintään 10 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa tai käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa.

4. Työnantaja tiedustelee jokaiselta alle 37,5 tuntia tekevältä, mistä toimipaikoista hän on valmis vastaanottamaan lisätyötunteja.

Työntekijällä on oikeus tulla milloin tahansa tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois.

5. Tietyn toimipaikan lisätyötunteja tarjotaan niille alle 37,5 tuntia tekeville, jotka ovat ilmoittaneet halustaan lisätyöhön ko. toimipaikassa.

Saatuun lisätyötarjouksen ja ollessaan valmis tekemään tarjotun työn työntekijän ilmoittautuu sovitulla tavalla.

Vastatessaan lisätyötarjoukseen työntekijän on ilmoitettava, jos työntekijän työvuoroluetteloon suunniteltujen ja tarjottujen lisätyötuntien yhteismäärä ylittää 10 tuntia vuorokaudessa tai keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa.

6. Lisätyön antamisessa pyritään tasapuolisuuteen ottaen erityisesti huomioon työntekijän ammattitaito, osaaminen, kokemus ja soveltuvuus tehtävään.

Lisätyötä tarjotaan mahdollisuuksien mukaan ensin lisätyötä tarvitsevan toimipaikan omille työntekijöille, sen jälkeen yrityksen muille työntekijöille ja viimeisenä yrityksen ulkopuolisille työntekijöille.

Lisätyötuntien kohdentuminen oman yrityksen ja työpaikan työntekijöille parhaimmillaan varmistaa työnantajalle ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan. Samalla se on viesti henkilökunnalle, että heidän työtään ja ammattitaitoaan arvostetaan, joka edelleen edistää työntekijöiden motivoituneisuutta ja sitoutumista työhönsä.

7. Työnantajalla on oikeus poistaa työntekijä lisätyöilmoituksen saajien piiristä uuden tasoittumisjakson alkamiseen asti, jos hänen tasoittumisjakson työtuntien määrä on ylittämässä keskimäärin 37,5 viikkotyötuntia.

Sopimus

8. *Yrityskohtaisen järjestelyn* käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

9. *Sopimuksessa yrityskohtaisesta järjestelystä* on sovittava ainakin seuraavista asioista:

- miten työntekijä ilmoittaa halustaan tulla tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois
- miten työnantaja ilmoittaa lisätyötunneista ja mitä tietoja lisätyöstä ilmoituksessa tulee olla
- miten työntekijä ilmoittaa halukkuudestaan ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit
- minkä ajan kuluessa työntekijä ilmoittaa halukkuutensa ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit eri tilanteissa
- miten työnantaja ilmoittaa, kenelle tarjotut lisätyötunnit annetaan.

10. Yrityskohtaisesta järjestelystä sopineella luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tiedot:

- *järjestelyyn* ilmoittautuneiden määrästä
- lisätyötuntien jakautumisesta järjestelyyn ilmoittautuneiden ja yrityksen ulkopuolisten työntekijöiden kesken.

TYÖAIKAPANKKI

1. Työpaikalla voidaan työpaikkakohtaisella sopimuksella (työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti) ottaa käyttöön työaikapankki.

Työnantaja ja työntekijä sopivat erikseen työaikapankkiin siirrettävistä tunneista.

Siirrettävät työtunnit

2. Työaikapankkiin voidaan siirtää seuraavia tunteja:

- ...

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

[Toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitseminen perään:] Esimiesten luottamusmies (uusi otsikko)

Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt joihin noudatetaan Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta tai Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimusta voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.

Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää luottamusmiesvaaleissa.

5 § Luottamusmiehen kanssa käsiteltävät asiat

1. Työnantaja ja luottamusmies käsittelevät vuosittain seuraavat asiat:

- Yrityksen koko henkilöstön rakenteen ja määrän sekä arvion niiden kehittymisestä.
- Alle 37,5 tuntia työskentelevän henkilöstön rakenteen ja tehtyjen työtuntien määrän, kehityksen ja arvion niiden kehittymisestä.
- Työajan suunnittelussa ja lisätyön tarjoamisessa käytettävät periaatteet ja niiden toimivuuden.

Tarkastelun tarkoituksena on edesauttaa työehtosopimuksen 6 § toteutumista.

7 § Ansionmenetyksen korvaus

...

Luottamusmieskorvaus

3. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksetaan luottamusmieskorvausta ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Luottamusmieskorvaukset 1.3.2016 alkaen:	
Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa / kk
20–49	40
50-149	70
150-299	100
300-499	151
500-799	191

vähintään 800	sovitaan paikallisesti
---------------	------------------------

Uusi taulukko, joka korvaa yllä olevan 1.4.2018 alkaen:

Luottamusmieskorvaukset 1.4.2018 alkaen:	
Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa / kk
20-49	42
50-149	74
150-299	105
300-499	159
500-799	201
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain.

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

<p>1 § SOVELTAMISALA Työsuojelun yhteistoimintasopimusta noudatetaan Kaupan liiton jäsenyrityksissä.</p>								
<p>2 § YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA</p> <p>...</p> <p>2.5. Työsuojeluvaltuutettu Työsuojeluvaltuutettua valittaessa työntekijöihin luetaan sekä työntekijät että toimihenkilöt.</p> <p>Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies voivat olla sama henkilö.</p> <p><i>Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan oman työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua.</i></p> <p><i>Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema työsuojeluvaltuutettu. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työsuojeluvaltuutetun vaaleissa.</i></p>								
<p>2.11. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika</p> <p>...</p> <p>2. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työstä vapautusaikaa työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">Työntekijöiden määrä</td> <td colspan="2">Työstä vapautusaika tuntia / 4 viikossa</td> </tr> <tr> <td>myymälä</td> <td>varasto</td> </tr> <tr> <td>10-34</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </table>	Työntekijöiden määrä	Työstä vapautusaika tuntia / 4 viikossa		myymälä	varasto	10-34	6	6
Työntekijöiden määrä		Työstä vapautusaika tuntia / 4 viikossa						
	myymälä	varasto						
10-34	6	6						

35-59	8	8
60-109	14	16
110-159	22	24
160-209	28	33
210-259	37	41
260-309	43	50
310-409	55	62

Uusi taulukko, joka korvaa yllä olevan 1.4.2018 alkaen:

Työntekijöiden määrä	Työstävapautusaika tuntia / viikko
10-19	2
20-49	3
50-149	5
150-299	12
300-499	20
500-799	30
vähintään 800	kokonaan työstävapautettu

...

Esimerkki 70.

Myyjänä toimivan työsuojeluvaltuutetun työsopimustunnit ovat 10 tuntia viikossa. Työntekijöiden lukumäärä on 400. Taulukon mukaiset vapautustunnit olisivat 55 tuntia 4 viikossa.

Työsopimustunnit nostetaan kuitenkin vain työsopimustunteja lähinnä korkeampaan vapautusaikaan (43 tuntia / 4 viikossa) eli 10,75 tuntiin viikossa.

Työntekijän työsopimustunnit ovat 25 tuntia viikossa. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutettukauden ajaksi 30 tuntiin viikossa.

...

[Poistetaan vanhaa tekstiä]:

Työpaikan työntekijöiden enemmistön työskennellessä joko myymälässä noudatetaan myymälätaulukkoa tai varastossa noudatetaan varastotaulukkoa.

Alle 37,5 tuntia tekevät otetaan huomioon keskimääräisen viikkotyöajan suhteessa.

Työntekijämäärä todetaan vuosittain.

Työntekijöiden lukumäärän ollessa vähintään 410, sovitaan työstä vapautusajan määrästä ja ajankohdasta paikallisesti ottaen huomioon edellä olevan taulukon laskentaperiaatteet.

2.12. Työsuojeluvaltuutetun korvaus

3. Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta hänen toimialueensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.3.2016 alkaen
--

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
20-49	40
50-149	70
150-299	100
300-499	151
500-799	191
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Uusi taulukko, joka korvaa yllä olevan 1.4.2018 alkaen:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset <u>1.4.2018</u> alkaen	
Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
20-49	42
50-149	74
150-299	105
300-499	159
500-799	201
vähintään 800	sovitaan paikallisesti